

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
_____ В.С.Никитин
" ___ " _____ 20__ г.

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
ОАО «ЦЕНТР СУДОРЕМОНТА
«ЗВЁЗДОЧКА»**

Содержание:

1. Общие положения.
2. Цели, задачи и сфера применения Кодекса.
3. Краткая историческая справка.
4. Миссия Общества.
5. Стратегия Общества.
6. Основные направления деятельности Общества.
7. Ключевые корпоративные ценности и базовые этические принципы взаимоотношений сотрудников Общества.
8. Правила поведения сотрудников Общества.
9. Правила проведения производственных совещаний.
10. Корпоративные мероприятия и даты.

1 Общие положения

1.1 Кодекс корпоративной этики ОАО «Центр судоремонта «Звёздочка» (далее Кодекс) - организационно-распорядительный документ ОАО «Центр судоремонта «Звёздочка» (далее Общество), фиксирующий основные требуемые и достижимые принципы корпоративной культуры Общества, согласующиеся с локальными нормативными актами и дополняющие их.

1.2 Корпоративная культура – совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации.

1.3 Кодекс разработан на основе общепризнанных принципов деловой этики, основных положений и внутренних нормативных документов Общества.

1.4 Кодекс является неотъемлемой составной частью всей управленческой и производственной деятельности, стратегии развития Общества.

1.5 Сотрудники Общества принимают Кодекс и подтверждают свое стремление к высокому уровню корпоративной культуры.

1.6 Каждому сотруднику Общества, при выполнении своих должностных обязанностей, рекомендуется руководствоваться принципами и правилами поведения содержащимися в данном Кодексе.

1.7 Кодекс дополняется и изменяется по мере поступления предложений от сотрудников Общества.

1.8 Первичное ознакомление с Кодексом вновь принимаемых сотрудников осуществляет отдел кадров Общества.

2 Цели, задачи и сфера применения Кодекса

2.1 Цели Кодекса:

- формирование благоприятной среды для развития корпоративной культуры Общества, основанной на открытости и взаимном уважении;
- закрепление единых корпоративных ценностей, норм и правил поведения сотрудников;
- разъяснение кадровой политики и специфики работы Общества.

2.2 Задачи Кодекса:

- содействие выполнению миссии и достижению стратегических целей Общества;
- утверждение этических принципов поведения сотрудников при выполнении должностных обязанностей;
- поддержание лояльности сотрудников и их мотивации;
- обеспечение осознания сотрудниками их персональной ответственности за исполнение своих должностных обязанностей и роли в реализации стратегических целей Общества.

2.3 Сферой применения данного Кодекса являются взаимоотношения сотрудников Общества.

3 Краткая историческая справка

9 июля 1946 года Совет Министров СССР принял Постановление о строительстве Государственного оборонного завода № 893 в Никольском устье Северной Двины на острове Ягры г. Молотовска (ныне Северодвинск). Первоначально завод проектировался и строился для выполнения капитального ремонта легких крейсеров и подводных лодок Краснознаменного Северного флота. Эта задача и определила место предприятия в структуре судостроительной отрасли страны. В 1954 году крошечный завод вступил в строй действующих. К причалу новой верфи для ремонта и переоборудования встали подводная лодка, два больших охотника и ледокольный пароход «Прончищев». С выполнения этих заказов началась трудовая эпоха предприятия – ныне флагмана отечественного судоремонта – открытого акционерного общества «Центр судоремонта «Звёздочка».

Сегодня «Звёздочка» является многопрофильным современным машиностроительным предприятием. За это время завод, работающий на оборону страны, превратился в мощное производственное предприятие, располагающее филиалами на пяти морях, имеющее уникальный производственный и высококвалифицированный коллектив, способный выполнять задачи любой сложности.

За выдающиеся заслуги и достижения в укреплении обороноспособности страны в 1971 году «Звёздочка» была удостоена высшей правительственной награды страны - ордена Ленина, в 2004 - высших общественных наград России - ордена Петра Великого и ордена «Щит Отечества» I степени. За большой вклад в развитие отечественного судостроения Распоряжением Президента Российской Федерации от 2 сентября 2004 года коллективу предприятия «Звёздочка» объявлена Благодарность Президента РФ. Сотни рабочих и служащих предприятия были награждены правительственными наградами и отмечены почетными званиями.

Директоры «Звёздочки»: Тимофей Васильевич Сафронов (1951-1956), Григорий Лазаревич Просянкин (1956-1972), Александр Фёдорович Зрячев (1972-1992), Николай Яковлевич Калистратов (1992-2007), Владимир Семёнович Никитин с 2007 года.

4 Миссия Общества

ОАО «Центр судоремонта «Звёздочка» - ведущая судоремонтная верфь Российской Федерации, являющаяся универсальной площадкой для полного технического обслуживания, ремонта и модернизации судов, включая работы по утилизации кораблей и судов, а также переработке и утилизации радиоактивных отходов, изготовлению технологического оборудования нефтегазового комплекса и оффшорных конструкций, обработке твердых материалов.

5 Стратегия Общества

Стратегической целью Общества является удержание и развитие достигнутых позиций на рынках отечественного и зарубежного судостроения и судоремонта, увеличение доли присутствия на этих рынках и завоевание новых рынков сбыта сложной наукоёмкой и металлоёмкой продукции.

6 Основные направления деятельности Общества

- ремонт и модернизация атомных и дизель-электрических подводных лодок и надводных кораблей различных классов и назначений;
- сервисное обслуживание кораблей ВМФ;
- военно-техническое сотрудничество с зарубежными странами;
- гражданское судостроение;
- реализация нефтегазовых проектов;
- участие в строительстве нефтегазовых платформ;
- производство гребных винтов, винто-рулевых колонок и пордруливающих устройств для судов различного класса и назначения;
- комплексная промышленная утилизация атомных подводных лодок и надводных кораблей с ядерными энергетическими установками всех типов (проектов);
- производство комплектов технического оборудования для ракетно-космических комплексов;
- огранка алмазов в бриллианты, ювелирное производство;
- производство судовой мебели.

7 Ключевые корпоративные ценности и базовые этические принципы взаимоотношений сотрудников Общества

7.1 Администрация Общества ценит и уважает своих сотрудников, и рассматривает персонал как основной актив, требующий постоянного внимания и развития.

7.2 Общество выступает как ответственный работодатель, поддерживая партнерские отношения с трудовым коллективом, обеспечивая достойную заработную плату, социальное обеспечение и все условия для эффективной работы путем построения гибких систем организации труда, обеспечивающих высокий уровень мотивации персонала на выполнение производственных задач.

7.3 Соблюдение прав и обязанностей работников, предусмотренных трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором является обязательным условием трудовой деятельности в Обществе.

7.4 Удовлетворенность и лояльность сотрудников – важнейший фактор, влияющий на достижение поставленных Обществом целей.

7.5 Основными качествами каждого сотрудника Общества являются: профессионализм, ответственность, ориентированность на высокую эффективность деятельности, инициативность, решительность, дисциплинированность, умение работать в команде, стремление к развитию, честность, открытость, справедливость.

7.6 Каждый сотрудник Общества вправе рассчитывать на карьерный рост и вознаграждение, соответствующие его профессиональному уровню и личному вкладу в общее дело.

7.7 Руководители всех уровней способствуют профессиональному росту сотрудников, их продвижению по службе.

7.8 Устойчивое развитие, повышение конкурентоспособности, достижение стратегических целей, повышение уровня корпоративной культуры главным образом реализуется путем организации совместной коллективной, командной работы.

7.9 Приоритетным направлением работы с персоналом Общества является реализация молодежной политики, направленной на стимулирование и предоставление максимальных возможностей для адаптации и карьерного роста молодых работников.

7.10 Администрация Общества ежегодно формирует резерв руководящих кадров из числа молодых перспективных руководителей и специалистов.

7.11 При планировании кадровых перестановок администрация Общества отдает предпочтение молодым перспективным руководителям и специалистам.

7.12 С целью карьерного роста молодых руководителей и специалистов, приобретения ими принципиально иных профессиональных навыков, руководство Общества проводит их плановую ротацию (временное перемещение).

7.13 Руководители и специалисты, достигшие пенсионного возраста, обеспечивают передачу накопленного профессионального опыта перспективным работникам из числа резерва.

7.14 По достижению руководителями семидесятилетнего возраста, им предлагается переход на должности ведущих специалистов с выполнением своих функциональных обязанностей в роли консультантов.

7.15 За особые трудовые заслуги работники Общества представляются к награждению орденами и медалями, почетными грамотами, почетными званиями.

7.16 Общество поддерживает здоровый образ жизни сотрудников и создает все необходимые условия для занятия спортом и укрепления здоровья, проводит пропаганду борьбы с курением, пьянством, наркоманией.

8 Правила поведения сотрудников Общества

8.1 Сотрудники Общества проявляют лояльность к интересам и стратегическим целям Общества.

8.2 В своей профессиональной деятельности сотрудник Общества должен соблюдать условия заключенного с ним трудового договора, требования законодательства, в том числе по экологии, охране труда и общепринятым нормам этики.

8.3 Отношения между всеми сотрудниками Общества являются равноправными.

8.4 Сотрудники Общества не должны допускать межличностных конфликтов, деления работников по возрастному, половому, национальному признакам.

8.5 Только непосредственный руководитель имеет право управлять своими сотрудниками.

8.6 Критика руководителем сотрудников не должна быть средством для проявления раздражения.

8.7 Сотрудники Общества обязуются не допускать унижения личности и профессионального имиджа своих коллег.

8.8 Деловые споры и иные разногласия, возникающие между сотрудником и его руководителем или другими сотрудниками, должны разрешаться внутри коллектива в кратчайшие сроки на основе взаимопонимания и конструктивного диалога.

8.9 Руководители всех уровней не должны допускать выхода конфликта за пределы группы участников данного конфликта.

8.10 Руководители должны информировать подчиненных обо всех событиях, которые имеют отношение к сфере их деятельности.

8.11 Руководители всех уровней несут ответственность за организацию эффективной работы своих подчиненных, и сами являются эталоном поведения.

8.12 Сотрудники Общества должны максимально полно и ответственно выполнять свои должностные обязанности, повышать эффективность своей работы.

8.13 Исполнение своих должностных обязанностей должно являться внутренней потребностью каждого, а выполнение взятых на себя обязательств – правилом без исключений и ссылок на внешние обстоятельства.

8.14 В рабочее время сотрудники Общества не должны заниматься делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей.

8.15 Общественная и культурная жизнь Общества являются неотъемлемой частью повседневной деятельности сотрудников.

8.16 Сотрудникам Общества рекомендуется приходить на рабочее место за 15 минут до официального времени начала рабочего дня. Не приветствуется уход с работы до момента завершения всех запланированных дел.

8.17 Любая служебная информация, не являющаяся общеизвестной, полученная сотрудником Общества в процессе работы, не должна

использоваться им с целью получения личной выгоды, в ущерб интересам Общества.

8.18 Одежда сотрудников Общества должна соответствовать специфике выполняемых обязанностей и занимаемой должности. Для руководителей, специалистов и служащих Общества рекомендован деловой стиль одежды. Для рабочих, в случае использования специальной одежды, необходимо следить за ее чистотой и аккуратным видом.

9 Правила проведения производственных совещаний

9.1 Не допускаются опоздания к назначенному времени начала проведения совещаний.

9.2 Совещания начинаются в точно установленное время.

9.3 Участники совещания должны быть подготовлены к обсуждению поставленных вопросов.

9.4 Каждый участник совещания имеет возможность высказать свою точку зрения по обсуждаемым темам.

9.5 Не допустимы оскорбления и необоснованная критика участников совещания.

9.6 Продолжительность совещаний должна быть как можно короче, насколько это позволяют поставленные цели, и не должна превышать 1 часа 30 минут. Необоснованная продолжительность совещаний уменьшает их результативность.

10 Корпоративные мероприятия и даты

В Обществе установлен корпоративный праздник – День трудовой славы предприятия, который отмечается в июле и сентябре. В этот день проводятся корпоративные торжественные мероприятия. К Дню трудовой славы предприятия приурочивается вручение государственных и отраслевых наград. Также, в Обществе принято корпоративное празднование Дня Победы и Дня ВМФ.

«Мы гарантируем интересную работу и достойную заработную плату в современных условиях труда, профессиональный рост и внимание к нуждам своих работников».

Генеральный директор

В.С. Никитин